

E.N. Kozlov, N.A. Igoshin

ORGANIZATIONAL AND LEGAL FEATURES OF DIAGNOSING PERSONAL TRAITS AND COMPETENCES OF PUBLIC SERVANTS IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Evgeniy Kozlov – Senior Lecturer, the Department of State Law Disciplines, State Institute of Economics. Finance, Law and technology, Gatchina; **e-mail: kozlova@umc-spb.ru**.

Nikolay Igoshin – Senior Lecturer, Basic Department of Saint-Petersburg State Civil Service under the Governor's Administration of Saint-Petersburg, Saint-Petersburg University of Aerospace Instrumentation, PhD in Law, Associate Professor, St. Petersburg; **e-mail: n_a_igoshin@mail.ru**.

Current requirements for a civil servant cover both his or her professional qualities and personal traits. The combination thereof is subject to assessment when it comes to job recruitment of public servants as well as in the course of exercising their civil service. The authors of the article presented their viewpoints on the organizational and legal basis for evaluating university graduates who are trained for the civil service in the Russian Federation.

Keywords: state personnel policy; civil servant; criteria for evaluating civil servants; diagnostics; educational organizations.

Е.Н. Козлов, Н.А. Игошин

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ДИАГНОСТИКИ ЛИЧНОСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Евгений Николаевич Козлов – старший преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; **e-mail: kozlova@umc-spb.ru**.

Николай Алексеевич Игошин – доцент Базовой кафедры государственной гражданской службы Санкт-Петербурга при Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, кандидат юридических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; **e-mail: n_a_igoshin@mail.ru**.

Предъявляемые сегодня требования к государственному служащему включают в себя как профессиональные, так и личностные качества. Их совокупность подлежит оцениванию при приёме на государственную службу и в ходе её прохождения. Авторы статьи изложили свои взгляды на организационно-правовые основы оценивания выпускников образовательных организаций, подготовка которых осуществляется в интересах государственной службы Российской Федерации.

Ключевые слова: государственная кадровая политика; государственный служащий; критерии оценки государственных служащих; диагностика; образовательные организации.

Нравственно-этические идеалы об идеальном чиновнике, сформулированные в конце XIX – начале XX вв. [17, с. 89; 19], через сто лет нашли отражение в нормативных документах современности, определяющих квалификационные и эти-

ческие нормы, установленные для государственных служащих. Так, например, «Закон о противодействии коррупции» [1], «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих» [5], Федеральные государственные образовательные стандарты по юридическим специальностям и направлениям подготовки [2; 3] в совокупности определили и нормативно закрепили требования к носителю профессии «госслужащий». Однако было бы неверно утверждение, что данный перечень является исчерпывающим, поскольку на государственной службе трудятся и другие, не только специалисты, обладающие юридическим образованием. Соответственно, указанное перечисление пополнится, как минимум, ещё и образовательными стандартами, содержащими требования к их компетентности.

Совокупные требования перечисленных актов дают ответ на вопрос о том, как госслужащий должен готовиться, что должен научиться делать и что должен узнать для успешного и эффективного профессионального труда. Однако методология процесса диагностики личностных и профессиональных качеств государственного служащего, сформированных в процессе обучения, по-прежнему носит дискуссионный характер [7; 12].

Ключевым понятием мониторинга образовательных результатов становится не собственно оценка, а диагностическая процедура, предполагающая не столько количественное представление результатов, а выявление их причин и возможные последствия. Исследования в области педагогической квалитметрии, проведённые за последние несколько десятилетий, подчёркивают неспособность четырёхбалльной системы оценивания в полной мере обеспечить реализацию необходимых функций. При безусловной простоте ее применения большинство исследователей отмечают усреднённость и снижение объективности производимой с её помощью диагностики. Применение только четырёхбалльной системы оценивания не гарантирует адекватности и не позволяет в полной мере, по всем параметрам тех требований, которые сегодня предъявляются

к государственному служащему, оценить учебную (образовательную) деятельность обучающихся.

Академическое сообщество уже давно пришло к выводу, что зачёты и экзамены не могут быть основными показателями качества подготовки в условиях продолжительного по времени образовательного процесса, к которому в полной мере можно отнести систему поэтапной профессиональной подготовки государственных служащих. К тому же, поскольку объёмы изучаемой информации увеличиваются год от года, преподавателям всё сложнее проводить проверку обучающихся на знание всего учебного материала за один ответ на зачёте или экзамене. Происходит усреднение оценочных показателей обучающихся, которые занимаются систематически, и тех, кто периодически готовится к учебным занятиям или делает это только в период сессий.

При этом не следует забывать, что процесс оценивания в сегодняшних условиях должен соответствовать требованиям действующих образовательных стандартов, к числу которых относятся: степень понимания пройденного материала, готовность применять полученные знания, качество устного и письменного изложения усвоенного материала, количество и характер ошибок, допущенных при ответе, своевременность выполнения контрольного задания, умение использовать учебную и научную литературу и т.д. В условиях, когда появляется большое количество инновационных образовательных технологий, направленных на диагностику учебных достижений, возникает потребность в научно обоснованной, динамичной, объективной системе оценки качества результатов образовательного процесса. Многие образовательные организации стремятся к более гибкому «количественному измерению» качества знаний, что приводит к введению альтернативных оценочных систем, претендующих, в свою очередь, на более точное и адекватное отражение учебных достижений. Наиболее перспективной из существующих процедур оценивания результатов учебной деятельности можно назвать

рейтинговую систему, которая предусматривает переход от констатирующего к накопительному статусу баллов и представляет собой гибкую процедуру оценивания успеваемости по конкретной дисциплине с учетом ее специфики, по совокупности нескольких учебных дисциплин определенной области знаний, а также по всем изучаемым дисциплинам основной образовательной программы. Процесс внедрения балльно-рейтинговой системы оценки знаний тесно связан с реализацией в образовательных организациях России Болонских соглашений. Основные положения введения рейтинговой системы оценки успеваемости изложены в методических рекомендациях, утвержденных приказом Министерства образования России от 11.07.2002 г. № 2654 [4]. Такая процедура оценивания по своей сути направлена на систематизацию и стандартизацию различного вида форм текущего и промежуточного контроля качества результатов обучения. Способствуя формализации процесса оценивания, она позволяет реализовывать индивидуальные подходы в образовательном процессе. Формируя у обучающихся мотивацию к систематической аудиторной и самостоятельной работе, рейтинговая система оценки успеваемости за счёт объективизации и дифференциации оценочных суждений результатов познавательной деятельности обучающихся, стимулирует у них стремление к освоению образовательных программ. Исходя из того, что процесс диагностики учебных достижений представляет собой системное взаимодействие связанных между собой компонентов, позволяющих оценить сформированность у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных и профессионально-специализированных компетенций, становится необходимым определить уровни развития каждой компетенции, что и является основной проблемой, так как на сегодняшний день не существует общепризнаваемой универсальной диагностической методики. Тем не менее, и педагоги, и психологи сходятся во мнении, что диагностика индивидуальных образовательных достижений спо-

собствует определению у обучающихся:

- готовности к восприятию новых знаний;
- способности к самостоятельной работе в процессе обучения;
- возможных ошибок и трудностей, а также причин их возникновения;
- степени сформированности предусмотренных компетенций.

Вместе с тем, остаются актуальными традиционные педагогические требования, предъявляемые к процедурам контроля успеваемости на всех этапах подготовки. В их числе были и остаются: индивидуальный (дифференцированный) характер, системность и регулярность, разнообразие форм проведения, объективность [18]. Вполне очевидным становится превосходство рейтинговой системы контроля успеваемости над традиционной (четырёхбалльной), поскольку она полнее удовлетворяет вышеперечисленным требованиям. Проблема диагностики учебных достижений заключается в недостаточной разработанности, отсутствии чёткой классификации и стандартизации, а также нормативном закреплении порядка проведения процедур направленных на выявление результатов подготовленности. Мало того, предполагается, что инструментарий, посредством которого проводится диагностика, должен обеспечивать объективность оценочных суждений и позволять отслеживать учебные достижения в процессе освоения учебных дисциплин, а не только результат, весьма недостаточный для суждения об успеваемости в целом. В таких условиях вполне логично звучит предположение о повышении качества диагностики учебных достижений за счёт повышения степени личной ответственности обучающихся за итоговую оценку по дисциплине. Приняв такое предложение, можно говорить о тех преимуществах, которые предоставляет именно рейтинговая система [21, с. 2–6, 15].

За время реализации рейтингового контроля в образовательных организациях – *текущего, промежуточного (рубежного) и итогового* – были определены основные виды деятельности обучающихся,

содержание которых может и должно оцениваться в определенной системе баллов, а именно:

- посещаемость занятий;
- успеваемость по учебным дисциплинам;
- результаты контрольных работ и самостоятельной подготовки;
- ответы на зачётах и экзаменах.

Как дополнительные ранжирующие признаки, требующие введения соответствующих коэффициентов, определены:

- своевременность сдачи контрольной работы;
- активность на занятиях;
- проявление творчества при выполнении заданий;
- уровень сложности решённых заданий и учебных задач.

Включены в рейтинг и внеучебные виды деятельности обучающихся:

- участие в олимпиадах и конкурсах;
- проведение в период подготовки научно-исследовательской работы;
- участие в научно-представительских мероприятиях.

Отдельно следует отметить, что именно в конце 80-х – начале 2000-х годов были сформированы основы понятийного аппарата и определены различные виды рейтингов (предметный, семестровый). Проведённая работа позволила разработать основные положения по документационному обеспечению рейтинговых систем контроля качества. Можно утверждать, что всё перечисленное постепенно привело к изменениям восприятия рейтинговых систем контроля качества подготовки от инновационного средства квалитетрии к инновационной системе организации образовательного процесса. Сегодня образовательными организациями накоплен значительный опыт использования локальных рейтинговых систем контроля успеваемости, которые являются неотъемлемой частью процесса повышения качества высшего образования. Результаты применения рейтингового контроля в образовательном процессе освещены в многочисленных научных трудах и методических работах, авторы которых зачастую по-разному трактуют понятие

«рейтинговый контроль» [6; 8; 20].

Продолжая рассматривать организационно-правовые особенности диагностики личностных и профессиональных качеств государственного служащего, обратим внимание на результаты проведённого Е.Н. Гривенной анализа опубликованных работ по рейтинговым системам контроля знаний [9; 10, с. 7–17; 11; 13, с. 12–19; 15, с. 31–40; 16; 22, с. 78–81; 23]. В своём исследовании она указывает, что разработка применяемых в образовательных организациях реализующих программы высшего образования рейтинговых систем качества в основном осуществляется на основе практического опыта деятельности педагогов-новаторов и реже – с опорой на теоретические модели готовности специалиста к профессиональной деятельности.

Разрабатываемые и локально применяемые сегодня модели расчета рейтинга успеваемости характеризуются отсутствием единых подходов к форматированию результатов, вычислению дифференциальных и интегральных показателей по различным видам деятельности, определению порядка начисления поощрительных и штрафных баллов. Большинство исследователей, разрабатывающих системы контроля качества, останавливаются на контроле успеваемости, что является, безусловно, важным показателем в образовательном процессе. Однако не в рамках подготовки государственных служащих, её особенностью, в отличие от других направлений педагогики кадров для органов государственной власти, являются требования к конечному результату подготовки выпускника. Эти требования не сводятся только к учебным, научным, творческим и каким-либо другим достижениям. Речь идёт о формировании не просто профессионала, специалиста, способного решать профессиональные задачи, а о личности, отвечающей запросам общества и государства, о личности правоохранительного типа поведения. Поэтому при определении принципиальных подходов к использованию рейтинговых систем, по нашему мнению, предпочтительнее использовать рейтинговую систе-

му контроля успеваемости (РСКУ), разрабатываемую Е.Н. Гривенной в качестве составной части рейтинговой системы контроля подготовленности.

Одной из существенных особенностей педагогического процесса в образовательных организациях МВД России является специфический состав участников – субъектный состав. Анализ нормативных правовых и методических материалов показывает, что обязанностями по обучению и воспитанию обучающихся наделены не только преподаватели. Педагогическое воздействие на обучающихся осуществляется также непосредственными и прямыми руководителями (начальниками) обладающими дисциплинарными полномочиями. Сотрудники деканатов осуществляют контроль посещаемости и успеваемости, соответственно, оценивая обучающихся по этим показателям, которые являются неотъемлемой частью образовательного процесса. Руководители практик и практики, привлекаемые к проведению занятий, обучают, воспитывают и оценивают обучающихся во время проведения интегрированных выездных практических занятий, различного рода стажировок и практик. Образовательные организации обладают развёрнутым аппаратом, осуществляющим морально-психологическое обеспечение их деятельности. В должностных регламентах сотрудников, отвечающих за воспитательную работу и психологическое обеспечение, заложена обязанность проведения систематического мониторинга личностных показателей и формирование оценочных суждений, влияющих на аттестационные характеристики. Всё изложенное свидетельствует о многофакторности рейтинговых систем мониторинга подготовленности.

Одной из практических задач, решаемых с помощью рейтинга подготовленности, является стимулирование не только разнообразных видов учебной, но и активизация внеучебной, самостоятельной и других направлений деятельности обучающихся.

Формирование мотивов и создание стимулирующих механизмов осуществляется путём вовлечения обучающихся в

состязательный процесс, использования психологических и экономических методов управления.

Обозначив основные подходы, позволяющие определить субъектный состав, формирующий рейтинг подготовленности обучающегося, остаётся не решённой задача по оценке степени его соответствия идеальной модели выпускника, его личностных и профессиональных качеств, модели личностных и профессиональных качеств государственного служащего.

Результаты профессиографических исследований, проводимых с 80-х годов XX в., вооружили специалистов профессиограммами почти по всем имеющимся специальностям. Однако квалификационные требования-характеристики государственных служащих так и не были определены и не нашли своего нормативного закрепления. Тем не менее, на суд научной общественности уже были представлены прошедшие апробацию средства оценки профессиональных компетенций государственных служащих. Так, в работах М.В. Пряхиной, А.С. Душкина и Н.В. Мартиросовой предлагается использовать в качестве критериев оценки профессиональных компетенций качественные и количественные показатели, которые суммарно позволяют определить компетентностный потенциал сотрудника, что вполне может выступить показателем подготовленности госслужащих и позволит более эффективно осуществлять мониторинг качества подготовки. При проведении мониторинга качества подготовленности и формировании рейтинговых систем может применяться разработанная данными авторами четырёхуровневая оценка:

- первый уровень – «потенциально возможный»;
- второй уровень – «желательный»;
- третий уровень – «достаточный»;
- четвёртый уровень – «необходимый».

1-й и 2-й уровни отражают готовность выпускника выступить в роли организатора и эксперта той или иной деятельности на государственной службе.

3-й уровень указывает на соответствие профессиональных компетенций обу-

чающегося квалификационным требованиям по должности.

4-й уровень указывает на минимальное соответствие профессиональных компетенций обучающегося функциональным требованиям.

Авторы этого подхода предлагают, на наш взгляд, достаточно работоспособный инструментарий, который позволяет сотрудникам подразделений, отвечающих за воспитательную работу и психологическое обеспечение, осуществлять оценку подготовленности обучающихся. Применение разработанных и методически обеспеченных М.В. Пряхиной, А.С. Душкиным и Н.В. Мартиросовой процедур «Профессиональный экзамен», «Структурированное интервью», «Анкетирование» и «Экспертная оценка» для мониторинга результатов подготовленности выпускников позволяет оказывать стимулирующее воздействие на процессы профессионального самоопределения и целенаправленного формирования профессионального правоохранительного сознания будущего госслужащего, т.е. личности правоохранительного типа поведения.

Заметим, что формирование личностных и профессиональных качеств личности будущего государственного служащего зависит не только от логики формирования структуры основной образовательной программы и организации учебных дисциплин в образовательном процессе, но и от организации пространства жизнедеятельности обучающихся в образовательной организации.

По итогам проведенного исследования, результаты которого приведены нами в данной статье, можно сделать следующие выводы:

1. Поскольку деятельность государственных служащих направлена на защиту жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности вопросы оценки профессиональной деятельности государственных служащих, как и оценки результатов эффективности

её работы, является актуальными и востребованными.

2. Английский исследователь К. Флетчер заметил, что оценить результаты и эффективность работы в организациях государственного сектора гораздо сложнее, чем в частном секторе. Это происходит в связи с тем, что общество оценивает эффективность работы госслужащего и его службы в целом. Оценка эффективности государственных учреждений обычно считается более спорным явлением, нежели оценка эффективности работы менеджеров и коммерческих компаний. Более того, многие организации государственного сектора вынуждены проводить оценку, располагая очень ограниченными набором ресурсов [14].

3. Диагностикой учебных достижений в образовательных организациях называют систему взаимосвязанных компонентов по оценке сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных и профессионально-специализированных компетенций. Поэтому она требует соответствующего уровня развития диагностических инструментов, это и является основной проблемой, так как на текущий момент не существует универсальной методики определения степени подготовленности выпускника.

4. Инвариантными характеристиками диагностики профессиональной готовности выпускника в свете развиваемой нами темы являются: самообоснование государственным служащим своих действий; самореализация на основе внутренней профессиональной мотивации; непрерывное следование требованиям осуществления государственной службы; совместное с коллегами и руководством осмысление (наделение смыслом) элементов содержания правоохранительной деятельности; внесение авторских элементов в системы профилактики и выявления правонарушений; рефлексия своего личностного и профессионального поведения; ответственность за принимаемые решения; принятие или отвержение форм деятельности и общения с позиций своего профессионального идеала; ориентация на диалог и

самоизменение в процессе подготовки к государственной службе.

5. Профессиональная готовность может проявляться или формироваться у обучающегося в виде профессиональных установок, направленных на развитие качеств личности правоохранительного типа поведения; способности государственного служащего к проектированию служебной деятельности и к передаче своего профессионального опыта.

6. Формирование профессиональных качеств определяется в образовательном процессе; требования к его теоретическим знаниям проявляются в умении анализировать и оценивать существующие социально-правовые явления; определять правомерность поведения участников правоотношений; проектировать служебную деятельность; прогнозировать её результаты; знать условия решения конкретной профессиональных задачи.

7. Профессиональная готовность госслужащего определяется степенью развития таких способностей, как коммуникативность, перцептивность, динамизм личности, эмоциональная устойчивость, оптимистическое прогнозирование, креативность в постоянном сочетании с работоспособностью, сдержанностью, терпимостью, толерантностью, собранностью, исполнительностью, переключаемостью и способностью создавать комфортное состояние у людей в процессе общения и после него.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Российская газета. 2008. 30 декабря. № 266.

2. Приказ Минобрнауки России от 16.11.2016 г. № 1424 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность (уровень специалитета)» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 12.10.2020).

3. Приказ Минобрнауки России от

12.05.2014 г. № 509 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность» // Российская газета (специальный выпуск). 2014. 12 декабря. № 284/1.

4. Приказ Минобрнауки РФ от 11.07.2002 г. № 2654 «О проведении эксперимента по введению рейтинговой системы оценки успеваемости студентов вузов» // Официальные документы в образовании. 2002. № 23.

5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г., протокол № 21) // Официальные документы в образовании. 2011. № 36. Декабрь.

6. Батура М.П., Ломако А.В., Шилин Л.Ю. Рейтинговая система обучения на базе современных компьютерных технологий. В 2 ч. Минск: БГУИР, 1994. Ч. 1. 55 с. Ч. 2. 74 с.

7. Бермус А.Г. Управление качеством профессионально-педагогического образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Ростов н/Д, 2003. 44 с.

8. Варенова Л.И., Куклин В.Ж., Наводнов В.Г. Рейтинговая интенсивная технология рейтингового обучения. М., 1993. 67 с.

9. Верещагин Ю.Ф., Ерунов В.П. Рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза. Оренбург: ОГУ, 2003. 105 с.

10. Волошина Т.В., Кузнецова Е.Б. К проблеме балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости студентов вуза // Вестник педагогических инноваций. 2009. № 1. С. 7–17.

11. Гладковский В.И. Рейтинговые технологии в учебном процессе высшей школы. Минск: НИО, 2002. 145 с.

12. Гривенная Е.Н. Мониторинг качества высшего профессионального образования в системе МВД России с использованием рейтинговых технологий: дис....

д-ра пед. наук. Краснодар, 2015. 404 с.

13. *Ефремова Н.Ф., Михалева Т.Г.* Мониторинг учебных достижений как объект стандартизации // Стандарты и мониторинг в образовании. 2009. № 3. С. 12–19.

14. *Журавлев В.И.* Педагогика в системе наук о человеке. М.: Педагогика, 1990. 168 с.

15. *Захожая Т.М.* Рейтинговая система контроля: опыт использования в российской высшей школе // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2009. Вып. 4. С. 31–40.

16. *Ивакина И.И.* Технология разработки и функционирования системы контроля качества подготовки специалистов в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2005. 270 с.

17. *Игошин Н.А.* Становление системы подготовки кадров для министерства внутренних дел в России: монография / СПбУ МВД России. СПб., 2011. 154 с.

18. *Крившенко Л.П., Вайндорф-Сысоева М.Е. [и др.]*. Педагогика / под

ред. Л.П. Крившенко. М.: ТК Велби, Проспект, 2010. 432 с.

19. *Сизиков М.Ю.* История полиции России (1718–1917 гг.): Становление и развитие общей регулярной полиции в России XVIII века. Вып. 1. М., 1992. С. 60.

20. *Симонов В.П.* Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в управлении педагогическими системами. М.: Пед. общество России, 1999. 427 с.

21. *Троицкий Д.И.* Информационно-рейтинговые системы в управлении качеством высшего образования // Качество. Инновации. Образование. 2007. № 7. С. 2–6.

22. *Яковлев В.И., Пенский О.Г.* Рейтинг успеваемости студентов как способ улучшения качества обучения в высших учебных заведениях // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 1. С. 78–81.

23. *Яковлева М.Ю.* Рейтинг-контроль как комплексная система контроля учебного процесса в вузе: автореф. ... канд. пед. наук. Ставрополь, 2002. 163 с.